



RESOLUCIÓN

Código: F-GJ-SGC-101-005

Versión: 0.0

Fecha Aprobación: Mayo 05 de 2020

Página 1 de 30

RESOLUCIÓN No. 0076 DE 2021 (MARZO 26)

“Por medio de la cual se adopta el Programa de Bienestar Social e Incentivos Institucionales de Bomberos de Bucaramanga para la vigencia 2021”

LA DIRECCIÓN GENERAL DE BOMBEROS DE BUCARAMANGA

En uso de sus facultades Constitucionales, legales y en especial las conferidas en el Acuerdo No. 058 de 1987 del Concejo Municipal de Bucaramanga, y demás normas concordantes vigentes,

CONSIDERANDO

1. Que Bomberos de Bucaramanga es una entidad pública descentralizada adscrita al Municipio de Bucaramanga, con personería jurídica, autonomía administrativa y patrimonio independiente, creada mediante el Acuerdo No. 058 de 1987 del Concejo de Bucaramanga, que tiene por objeto principal, de conformidad con la Ley 1575 de 2012, la gestión integral del riesgo contra incendio, los preparativos y atención de rescates en todas sus modalidades y la atención de incidentes con materiales peligrosos, sin perjuicio de las atribuciones de las demás entidades que conforman el Sistema Nacional para la Prevención y Atención de Desastres.

2. Que de acuerdo con la Resolución No. 205 del dieciséis (16) de octubre de 2015 por la cual se ajustó el Manual Especifico de Funciones y Competencias Laborales, de Bomberos de Bucaramanga es función específica de la Dirección General expedir los actos administrativos, de acuerdo con las facultades concedidas por la Ley y los reglamentos.


3. Que la Constitución Política en su artículo 209, establece:

(...) “La función administrativa está al servicio de los intereses generales y se desarrolla con fundamento en los principios de igualdad, moralidad, eficacia, economía, celeridad, imparcialidad y publicidad, mediante la descentralización, la delegación y la desconcentración de funciones. Las autoridades administrativas deben coordinar sus actuaciones para el adecuado cumplimiento de los fines del Estado. La administración pública, en todos sus órdenes, tendrá un control interno que se ejercerá en los términos que señale la ley.”

4. Que el Artículo 16 del Decreto 1567 del quince (15) de agosto de 1998 *“Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado”* establece el sistema de estímulos, el cual está conformado por el conjunto interrelacionado y coherente de políticas, planes, entidades disposiciones legales y programas de bienestar e incentivos que interactúan con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los empleados del Estado en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales.

5. Que el mismo Decreto a través de sus Capítulos II y III indica respecto de los “Programas de Bienestar Social e Incentivos” que se deben organizar a partir de las iniciativas de los servidores públicos que permitan mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia, todo esto bajo la implementación de los valores organizacionales en función de una cultura de servicio público. Igualmente, determina las áreas de intervención que deberán enmarcarse dentro del área de protección y servicios sociales y del área de calidad de vida laboral.

EXCELENCIA Y COMPROMISO

	RESOLUCIÓN	Código: F-GJ-SGC-101-005
		Versión: 0.0
		Fecha Aprobación: Mayo 05 de 2020
		Página 2 de 30

**RESOLUCIÓN No. 0076 DE 2021
(MARZO 26)**

“Por medio de la cual se adopta el Programa de Bienestar Social e Incentivos Institucionales de Bomberos de Bucaramanga para la vigencia 2021”

6. Que de conformidad con el artículo 25 del Decreto 1567 del quince (15) de agosto de 1998 *“Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado”* señala:

(...) “ARTÍCULO 25. Proceso de Gestión de los Programas de Bienestar. Para el diseño y la ejecución de los programas de bienestar social las entidades deberán seguir el proceso de gestión que se describe a continuación:

a. Estudio de las necesidades de los empleados y de sus familias, con el fin de establecer prioridades y seleccionar alternativas, de acuerdo con los lineamientos señalados en las estrategias de desarrollo institucional y en las políticas del Gobierno Nacional

b. Diseño de programas y proyectos para atender las necesidades detectadas, que tengan amplia cobertura institucional y que incluyan recursos internos e interinstitucionales disponibles;

c. Ejecución de programas en forma directa o mediante contratación con personas naturales o jurídicas, o a través de los organismos encargados de la protección, la seguridad social y los servicios sociales, según sea la necesidad o la problemática a resolver.

d. Evaluación y seguimiento a los programas adelantados, para verificar la eficacia de los mismos y decidir sobre su modificación o continuidad.

PARÁGRAFO. *En el proceso de gestión debe promoverse la participación activa de los empleados de la identificación de necesidades, en la planeación, en la ejecución y en la evaluación de los programas de bienestar social.*

7. Que el literal d) del artículo 38 de la Ley 909 de 2004, establece que los resultados de la evaluación del desempeño laboral de los empleados de carrera administrativa deberán tenerse en cuenta, entre otros aspectos, para otorgar incentivos económicos o de otro tipo.

8. Que el Artículo 2.2.10.1 del Decreto 1083 del veintiséis (26) de mayo de 2015 *“Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”* sobre el sistema de estímulos, señala:

(...) “ARTÍCULO 2.2.10.1 Programas de estímulos. Las entidades deberán organizar programas de estímulos con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados. Los estímulos se implementarán a través de programas de bienestar social”

9. Que el Artículo 2.2.10.8 *Ibidem*, en relación con los planes, expone:

EXCELENCIA Y COMPROMISO



RESOLUCIÓN

Código: F-GJ-SGC-101-005

Versión: 0.0

Fecha Aprobación: Mayo 05 de 2020

Página 3 de 30

RESOLUCIÓN No. 0076 DE 2021
(MARZO 26)

“Por medio de la cual se adopta el Programa de Bienestar Social e Incentivos Institucionales de Bomberos de Bucaramanga para la vigencia 2021”

(...) “ARTÍCULO 2.2.10.8 Planes de incentivos. Los planes de incentivos, enmarcados dentro de los planes de bienestar social, tienen por objeto otorgar reconocimientos por el buen desempeño, propiciando así una cultura de trabajo orientada a la calidad y productividad bajo un esquema de mayor compromiso con los objetivos de las entidades”

10. Que a su turno, el Artículo 2.2.10.9 de la norma precitada, establece:

(...) “ARTÍCULO 2.2.10.9 Plan de incentivos institucionales. El jefe de cada entidad adoptará anualmente el plan de incentivos institucionales y señalará en él los incentivos no pecuniarios que se ofrecerán al mejor empleado de carrera de la entidad, a los mejores empleados de carrera de cada nivel jerárquico y al mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la entidad, así como los incentivos pecuniarios y no pecuniarios para los mejores equipos de trabajo.

Dicho plan se elaborará de acuerdo con los recursos institucionales disponibles para hacerlos efectivos. En todo caso los incentivos se ajustarán a lo establecido en la Constitución Política y la ley.

PARÁGRAFO. *Se entenderá por equipo de trabajo el grupo de personas que laboran en forma interdependiente y coordinada, aportando las habilidades individuales requeridas para la consecución de un resultado concreto, en el cumplimiento de planes y objetivos institucionales. Los integrantes de los equipos de trabajo pueden ser empleados de una misma dependencia o de distintas dependencias de la entidad”.*

11. Que la Ley 1960 de 2019, en su artículo 3 estableció que los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado, podrán acceder a los programas de capacitación y de bienestar que adelante la Entidad, atendiendo a las necesidades y al presupuesto asignado.


12. Que la Dirección Administrativa y financiera quien ejerce la función de Área de Talento humano junto con los miembros del comité Institucional de Gestión y desempeño mediante Acta de Reunión No 01 de fecha dieciocho (18) de marzo de 2021, aprobaron el Plan de Bienestar Social e Incentivos en Bomberos de Bucaramanga para la vigencia 2021, como consta en el Acta que hace parte integral del Presente Acto Administrativo

En mérito de lo expuesto, el Director General de Bomberos de Bucaramanga,

RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: ADOPTAR el PLAN BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS DE BOMBEROS DE BUCARAMANGA PARA LA VIGENCIA 2021, el cual se presenta a continuación:

EXCELENCIA Y COMPROMISO

	RESOLUCIÓN	Código: F-GJ-SGC-101-005
		Versión: 0.0
		Fecha Aprobación: Mayo 05 de 2020
		Página 4 de 30

**RESOLUCIÓN No. 0076 DE 2021
(MARZO 26)**

"Por medio de la cual se adopta el Programa de Bienestar Social e Incentivos Institucionales de Bomberos de Bucaramanga para la vigencia 2021"

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS INSTITUCIONALES


BOMBEROS DE BUCARAMANGA

DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA

2021



EXCELENCIA Y COMPROMISO

	RESOLUCIÓN	Código: F-GJ-SGC-101-005
		Versión: 0.0
		Fecha Aprobación: Mayo 05 de 2020
		Página 5 de 30

**RESOLUCIÓN No. 0076 DE 2021
(MARZO 26)**

“Por medio de la cual se adopta el Programa de Bienestar Social e Incentivos Institucionales de Bomberos de Bucaramanga para la vigencia 2021”

1. INTRODUCCIÓN

Bomberos de Bucaramanga, tiene como objetivo principal propender por un ambiente laboral saludable, armonioso, que contribuya de manera significativa en el desarrollo integral del Talento Humano; por tal razón presenta el Plan de Bienestar Social e Incentivos para los Servidores Públicos con vinculación de carrera Administrativa, Libre nombramiento y remoción, Provisionalidad, y personal Contratista.

Entendiéndose este Plan como las actividades planificadas, ejecutadas y evaluadas como respuesta a las necesidades de bienestar social previamente identificadas; en la búsqueda del mejoramiento de la calidad de vida, exaltando la labor del servidor público, fomentando la cultura organizacional que propenda por la motivación y por ende fortaleciendo el sentido de pertenencia hacia la entidad; así como en el cumplimiento de los objetivos Institucionales agregando valor público en la prestación del servicio.


Así mismo, la entidad está interesada en entender y gestionar el Talento Humano de manera eficiente, como el corazón de MIPG; de tal manera que las necesidades e intereses laborales y familiares se tengan en cuenta, para mantenerlos motivados logrando la sinergia entre: trabajo / vida familiar.

Para la construcción de este plan se tuvieron en cuenta insumos como la caracterización de los servidores de la entidad, la matriz GETH y el Plan de Acción y la encuesta aplicada a todos los funcionarios de la entidad.

h

WY

EXCELENCIA Y COMPROMISO

	RESOLUCIÓN	Código: F-GJ-SGC-101-005
		Versión: 0.0
		Fecha Aprobación: Mayo 05 de 2020
		Página 6 de 30

**RESOLUCIÓN No. 0076 DE 2021
(MARZO 26)**

“Por medio de la cual se adopta el Programa de Bienestar Social e Incentivos Institucionales de Bomberos de Bucaramanga para la vigencia 2021”

2. JUSTIFICACIÓN


El Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos de Bomberos de Bucaramanga, enmarcado en el Modelo Integrado de Planeación y de Gestión MIPG, está diseñado para organizar la gestión del Talento Humano, mediante instrumentos que permitan identificar de manera objetiva las necesidades de los servidores públicos de la entidad, con el propósito de que su construcción esté fundamentada en las expectativas que esperan ser atendidas de tal manera que al ser suplidas puedan contribuir en la actitud positiva y proactiva en los funcionarios.

Es por tanto, que para diseñar el componente de bienestar la entidad debe tener en cuenta para la construcción del sistema de estímulos, en primer lugar la caracterización de los servidores públicos de bomberos, el plan de acción de la matriz GETH establecida en el Plan estratégico del Talento Humano, y el diagnóstico de necesidades producto de la encuesta realizada, con el fin de que el Plan de bienestar e incentivos propuesto responda de manera adecuada a esas necesidades.

Diseñar el componente de bienestar del Plan Estratégico de Talento Humano, de acuerdo con la información suministrada por los tres pasos anteriores. Igualmente, se sugiere que este programa se diseñe con base en el ciclo de vida del servidor público, es decir: ingreso, desarrollo y retiro. Y, de esta manera, se proyecten actividades o iniciativas que le apunten a cada una de estas fases. En este programa de estímulos, es también muy importante que se establezcan procedimientos para la medición del clima laboral y estrategias de intervención para procesos de cambio organizacional.

RS

EXCELENCIA Y COMPROMISO

	RESOLUCIÓN	Código: F-GJ-SGC-101-005
		Versión: 0.0
		Fecha Aprobación: Mayo 05 de 2020
		Página 7 de 30

**RESOLUCIÓN No. 0076 DE 2021
(MARZO 26)**

“Por medio de la cual se adopta el Programa de Bienestar Social e Incentivos Institucionales de Bomberos de Bucaramanga para la vigencia 2021”

3. DIAGNOSTICO

La aplicación de la encuesta a los servidores públicos de Bomberos de Bucaramanga, tuvo como objetivo principal la recolección y análisis de información para establecer las actividades a ejecutar dentro del programa de Bienestar Social e Incentivos.

DATOS GENERALES

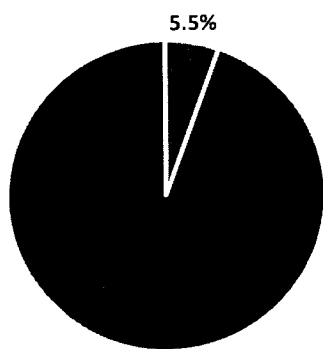
1. Dependencia

La pregunta solo fue respondida por diez y ocho (18) funcionarios, que en su totalidad indicaron que pertenecían a la dependencia de operaciones.

2. Género

En total se registraron cincuenta y cinco (55) encuestas diligenciadas. De acuerdo a las respuestas, la entidad es mayoritariamente conformada por hombres, ya que el **94,5%** corresponden a este género, es decir cincuenta y dos (52) trabajadores y el **5,5%** son mujeres, es decir tres (3) funcionarios.

GÉNERO



■ Femenino ■ Masculino

¿En qué nivel se encuentra dentro de la entidad?

De acuerdo a la gráfica, se evidencia que cincuenta y cuatro (54) de los trabajadores encuestados pertenecen al nivel asistencial. Solo un (1) trabajador pertenece al nivel técnico.

EXCELENCIA Y COMPROMISO





RESOLUCIÓN

Código: F-GJ-SGC-101-005

Versión: 0.0

Fecha Aprobación: Mayo 05 de 2020

Página 8 de 30

RESOLUCIÓN No. 0076 DE 2021 (MARZO 26)

"Por medio de la cual se adopta el Programa de Bienestar Social e Incentivos Institucionales de Bomberos de Bucaramanga para la vigencia 2021"

NIVEL DENTRO DE LA EMPRESA



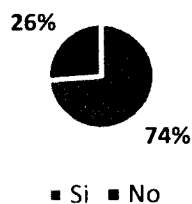
¿Su nivel dentro de la entidad se encuentra acorde a su formación académica?

De acuerdo a las respuestas a esta pregunta el **74%** de los colaboradores, que corresponde a cuarenta (40) personas, considera que su nivel dentro de la entidad es acorde a su grado de formación académica.

Por otra parte, el **26%** consideran que su nivel no corresponde a la formación académica que poseen, este porcentaje representa a catorce (14) personas.

Una persona de las encuestadas no respondió a esta pregunta.

NIVEL DENTRO DE LA ENTIDAD ACORDE A FORMACIÓN ACADÉMICA



Estado civil

Según los datos recolectados en la encuesta, la mayoría del personal es casado, seguido por unión libre y soltera con el mismo porcentaje.

El **44%**, representado por veinticuatro (24) funcionarios son casados, el **28%**, es decir quince (15) de los encuestados se encuentran en estado civil unión libre, igualmente quince (15) personas, el **28%**, solteros. Una persona de las encuestadas no respondió a esta pregunta.

EXCELENCIA Y COMPROMISO



RESOLUCIÓN

Código: F-GJ-SGC-101-005

Versión: 0.0

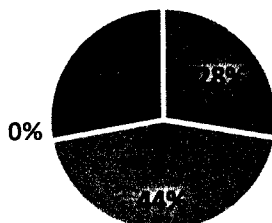
Fecha Aprobación: Mayo 05 de 2020

Página 9 de 30

RESOLUCIÓN No. 0076 DE 2021 (MARZO 26)

“Por medio de la cual se adopta el Programa de Bienestar Social e Incentivos Institucionales de Bomberos de Bucaramanga para la vigencia 2021”

ESTADO CIVIL

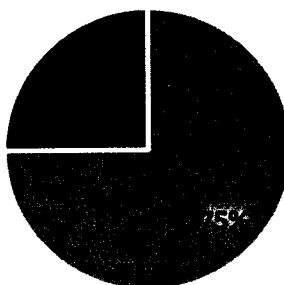


■ Soltero ■ Casado ■ Viudo ■ Separado ■ Unión libre

¿Tiene hijos?

El 75%, representado por cuarenta y un (41) trabajadores tienen hijos, por otra parte, el 25% restante que son catorce (14) personas indican que no tienen hijos.

TENENCIA DE HIJOS



■ Si ■ No

Si su respuesta anterior fue afirmativa, ¿en qué rango de edad se encuentran?

- Se encontró que el 45% de los hijos de los trabajadores son mayores de 18 años.
- El 21% tienen edades entre 6 a 12 años.
- El 18%, de los niños están entre 13 a 17 años.
- El 12% de los hijos de los funcionarios tienen de 2 a 5 años
- El 4% restante están el rango de 0-23 meses

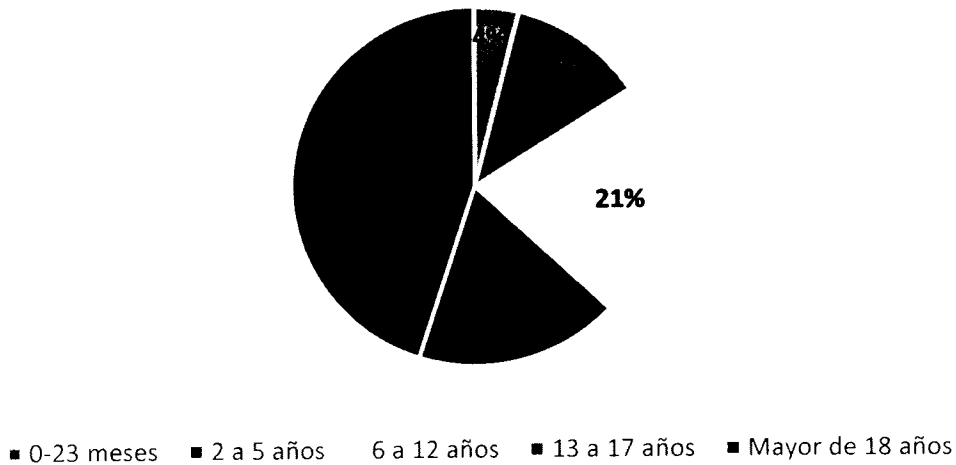
Según los resultados anteriores la mayor parte de los hijos del personal superan la mayoría de edad, por lo que es importante al momento de planificar las actividades que se tengan en cuenta que estas sean adecuadas a hijos adolescentes o mayores.

EXCELENCIA Y COMPROMISO

**RESOLUCIÓN No. 0076 DE 2021
(MARZO 26)**

“Por medio de la cual se adopta el Programa de Bienestar Social e Incentivos Institucionales de Bomberos de Bucaramanga para la vigencia 2021”

RANGO DE EDAD DE HIJOS



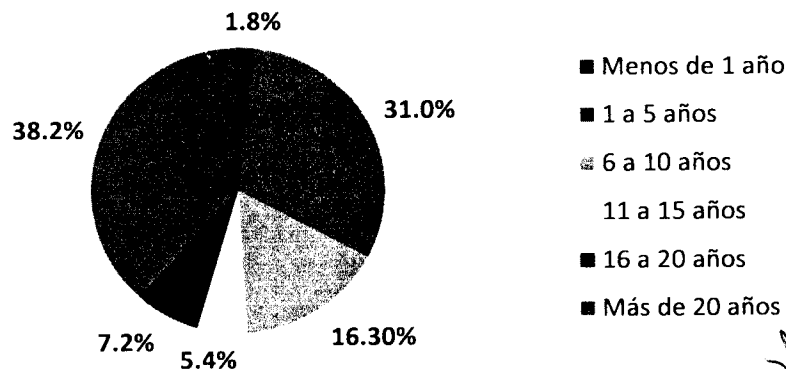
Antigüedad en la empresa

De las respuestas de los cincuenta y cinco (55) colaboradores a quienes se les aplicó la encuesta, se puede definir lo siguiente:

- El 38,2%, correspondiente a veintiún (21) personas llevan más de 20 años en la entidad.
- El 31% que corresponde a diez y siete (17) trabajadores tienen de 1 a 5 años de antigüedad en la entidad.
- Seguidamente, el 16,30% que son nueve (9) trabajadores tienen antigüedad de 6 a 10 años.
- El 7,2%, cuatro (4) colaboradores tienen entre 16 a 20 años en la entidad.
- El 5,4% que está representado por tres (3) trabajadores tienen 11 a 15 años de antigüedad.
- Por último, el 1,8% correspondiente a un (1) trabajador tiene menos de un año.

La mayor parte del personal tiene más de 20 años de antigüedad en la organización.

ANTIGÜEDAD EN LA EMPRESA



EXCELENCIA Y COMPROMISO



RESOLUCIÓN

Código: F-GJ-SGC-101-005

Versión: 0.0

Fecha Aprobación: Mayo 05 de 2020

Página 11 de 30

RESOLUCIÓN No. 0076 DE 2021 (MARZO 26)

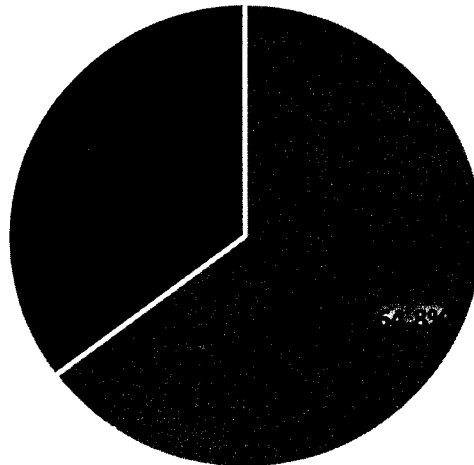
“Por medio de la cual se adopta el Programa de Bienestar Social e Incentivos Institucionales de Bomberos de Bucaramanga para la vigencia 2021”

¿Tiene vivienda propia?

De los cincuenta y cinco (55) encuestados, cincuenta y cuatro (54) respondieron la pregunta, con los siguientes resultados:

Treinta y cinco (35) funcionarios, es decir el **64,8%** tienen vivienda propia. Por otra parte, **35.2%**, es decir los restantes diez y nueve (19) que respondieron, no tienen vivienda propia.

TENENCIA DE VIVIENDA PROPIA



■ Si ■ No

NIVEL PERSONAL

¿Por cuál de estos motivos participaría en las actividades de bienestar social?

Como se muestra en la gráfica de las setenta y tres respuestas (73) que se tabularon de acuerdo a lo que indicó el personal, se evidencia que:

- El **23,3%** indica que la principal motivación para la mayoría de trabajadores para participar en las actividades de bienestar es compartir con la familia.
- El **20,5%** corresponden a ampliar o fortalecer amistades.
- El **19,2%** indican como motivación la práctica del deporte, de igual forma el mismo porcentaje corresponde a utilizar el tiempo libre.
- El **9,6%**, indican que la motivación es la práctica de actividad de autocuidado.
- El **4,1%** corresponden a desafío y competición, el mismo porcentaje de respuestas aplica para disminuir el estrés.

X

2021

EXCELENCIA Y COMPROMISO



RESOLUCIÓN

Código: F-GJ-SGC-101-005

Versión: 0.0

Fecha Aprobación: Mayo 05 de 2020

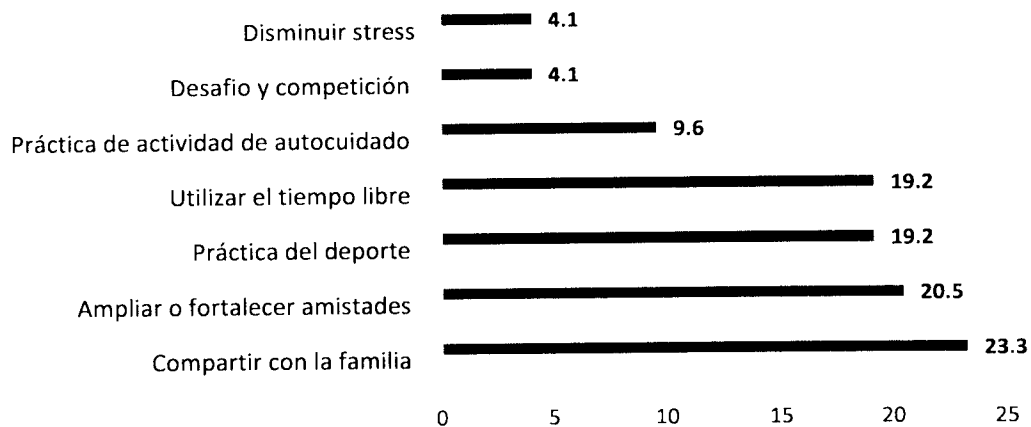
Página 12 de 30

RESOLUCIÓN No. 0076 DE 2021 (MARZO 26)

“Por medio de la cual se adopta el Programa de Bienestar Social e Incentivos Institucionales de Bomberos de Bucaramanga para la vigencia 2021”

La principal motivación para participar en las actividades del programa de bienestar es **compartir con la familia**.

MOTIVOS PARA PARTICIPACIÓN EN ACTIVIDADES



En otras respuestas se indicaron:

- Ampliar conocimientos
- Realización de viaje para el mejoramiento de las relaciones familiares, compañerismo.

¿Por cuál de estos motivos no participaría en las actividades de Bienestar social?

De las treinta respuestas (30) que se tabularon de acuerdo a lo que indicó el personal, se evidencia que:

- El **66,6%** indica que el principal motivo para no participar es que las actividades no son de su gusto.
- El **20%** indica que no tiene tiempo.
- El **10%** no participaría en las actividades por carga laboral.
- Y el **3,3%** indica que no participara porque su jefe inmediato no le da autorización.

Cabe destacar que en esta pregunta se registraron otros motivos, entre ellos:

- No hay motivación por parte de la empresa para la participación en actividades.
- No hay un plan definido.
- Lo que pedimos no se ejecuta.
- No se cumplen las expectativas, deberían plantear a los trabajadores antes de la ejecución del plan de bienestar.
- Por la falta de seriedad de la institución al realizar encuestas y terminan haciendo la voluntad de la dirección.
- Las actividades son impuestas.
- El programa de bienestar no se construye con los trabajadores.

EXCELENCIA Y COMPROMISO



RESOLUCIÓN

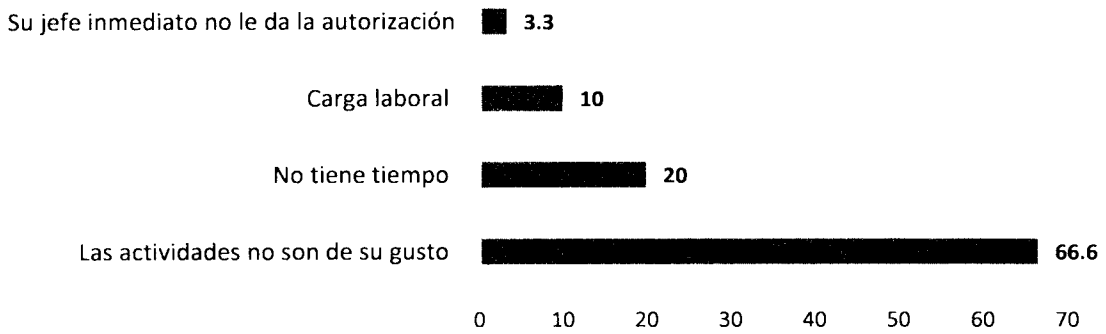
Código: F-GJ-SGC-101-005
Versión: 0.0
Fecha Aprobación: Mayo 05 de 2020
Página 13 de 30

RESOLUCIÓN No. 0076 DE 2021 (MARZO 26)

“Por medio de la cual se adopta el Programa de Bienestar Social e Incentivos Institucionales de Bomberos de Bucaramanga para la vigencia 2021”

Se puede identificar que los trabajadores solicitan mayor participación al momento de planificar las actividades que harán parte del programa de bienestar social y que realmente se ejecuten las actividades que prefieren.

MOTIVOS PARA NO PARTICIPACIÓN EN ACTIVIDADES



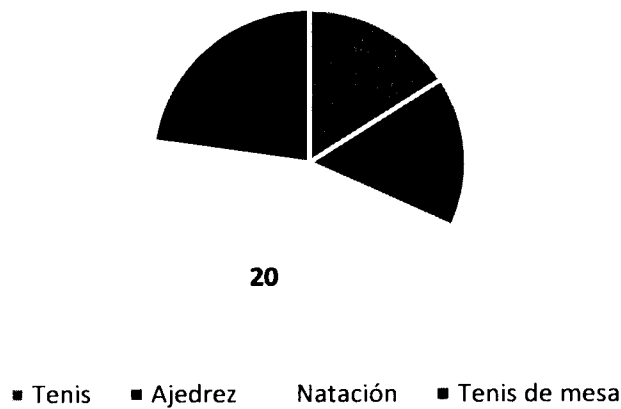
Seleccione las actividades en las que le gustaría participar o desarrollar en su tiempo libre:

Actividades deportivas individuales

En cuanto a las actividades deportivas individuales los trabajadores seleccionaron como primera opción con veinte (20) respuestas la **natación**. Seguidamente, con diez (10) respuestas, **tenis de mesa**.

De menor preferencia están el ajedrez y el tenis.

ACTIVIDADES DEPORTIVAS INDIVIDUALES



Otras actividades propuestas en otros, estuvieron:

Ninguna, gimnasio, cardio, integración, ciclismo, crossfit, viaje, golf, running y afines a mi trabajo.

EXCELENCIA Y COMPROMISO



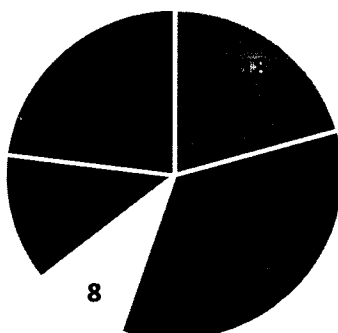
RESOLUCIÓN No. 0076 DE 2021
(MARZO 26)

“Por medio de la cual se adopta el Programa de Bienestar Social e Incentivos Institucionales de Bomberos de Bucaramanga para la vigencia 2021”

Actividades deportivas colectivas

Los trabajadores seleccionaron como primera opción con treinta (30) respuestas el **voleibol**. Seguidamente, **caminatas** con veinte (20) respuestas y **fútbol**, con diez y ocho (18) respuestas. De menor preferencia están los bolos y por último baloncesto.

ACTIVIDADES DEPORTIVAS COLECTIVAS



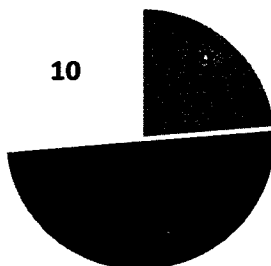
■ Fútbol ■ Voleibol ■ Baloncesto ■ Bolos ■ Caminatas

Otras respuestas estuvieron: Ninguna y ciclismo

Deportes autóctonos

Para los deportes autóctonos, los colaboradores seleccionaron como primera opción con diez y nueve (19) respuestas el **mini-tejo**. Seguidamente, **tejo** con diez (10) respuestas y **rana**, con nueve (9) respuestas.

DEPORTES AUTÓCTONOS



■ Rana ■ Mini-tejo ■ Tejo

Entre otras respuestas estuvieron: Ninguna, bolo criollo.

EXCELENCIA Y COMPROMISO



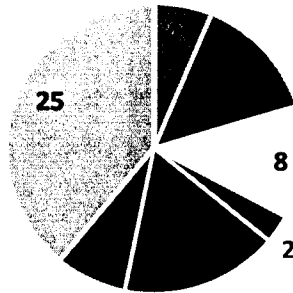
**RESOLUCIÓN No. 0076 DE 2021
(MARZO 26)**

“Por medio de la cual se adopta el Programa de Bienestar Social e Incentivos Institucionales de Bomberos de Bucaramanga para la vigencia 2021”

Actividades culturales

Entre las actividades culturales se seleccionaron como primera opción **cine** con veinticinco (25) respuestas. Seguidamente, **música** con once (11) respuestas y **bingo**, con nueve (9) respuestas.

ACTIVIDADES CULTURALES

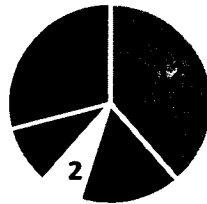


■ Danzas ■ Bingo ■ Teatro ■ Coros ■ Música ■ Talleres manuales ■ Cine

Actividades de autocuidado

Entre las opciones establecidas, se seleccionaron como primera opción **aeróbicos** con diez y ocho (18) respuestas. Seguidamente, **rumba** con trece (13) respuestas.

ACTIVIDADES DE AUTOCUIDADO



■ Aeróbicos ■ Yoga ■ Pilates ■ Zumba ■ Rumba

PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN

¿Participaría en las siguientes jornadas de promoción y prevención de la salud?

De acuerdo a la gráfica resultante, se define que:

- Cuarenta (40) personas de las que respondieron estarían dispuestas a participar en una jornada de vacunación si se realizara en la entidad.
- Treinta y cinco (35) estarían dispuestos a participar en una semana de la salud.

EXCELENCIA Y COMPROMISO



RESOLUCIÓN

Código: F-GJ-SGC-101-005

Versión: 0.0

Fecha Aprobación: Mayo 05 de 2020

Página 16 de 30

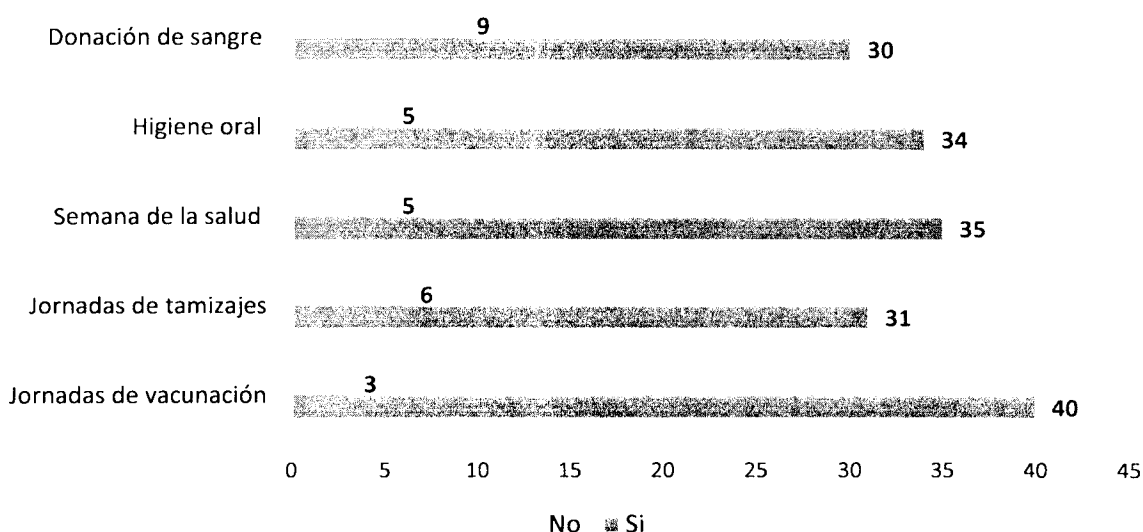
RESOLUCIÓN No. 0076 DE 2021 (MARZO 26)

“Por medio de la cual se adopta el Programa de Bienestar Social e Incentivos Institucionales de Bomberos de Bucaramanga para la vigencia 2021”

- Treinta y cuatro (34) personas participarían en una jornada de higiene oral.

Estas tres (3) actividades son las más aceptadas por el personal. Por último, se encuentran jornada de tamizajes y donación de sangre, respectivamente.

PARTICIPACIÓN EN JORNADAS DE PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN



NIVEL FAMILIAR

Seleccione las actividades en las que le gustaría participar con su familia y sus hijos menores de 18 años (casado: Esposa e hijos - Soltero: Padres)

Actividades deportivas individuales

Entre las actividades se seleccionó como primera opción **natación** con veintisiete (27) respuestas. Seguidamente, **tenis de mesa** con once (11) respuestas.

ACTIVIDADES DE DEPORTE TIPO INDIVIDUAL EN FAMILIA



27

■ Tenis ■ Ajedrez Natación ■ Tenis de mesa

Otras respuestas, fueron: Ninguna, viajes, ciclismo.

EXCELENCIA Y COMPROMISO



RESOLUCIÓN

Código: F-GJ-SGC-101-005

Versión: 0.0

Fecha Aprobación: Mayo 05 de 2020

Página 17 de 30

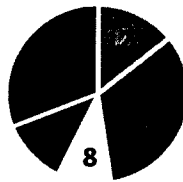
RESOLUCIÓN No. 0076 DE 2021 (MARZO 26)

"Por medio de la cual se adopta el Programa de Bienestar Social e Incentivos Institucionales de Bomberos de Bucaramanga para la vigencia 2021"

Actividades deportivas colectivas

Para este tipo de actividades deportivas, los colaboradores seleccionaron como primera opción con veintiocho (28) respuestas el **voleibol**. Seguidamente, **caminatas** con veintiséis (26) respuestas.

ACTIVIDADES DEPORTIVAS COLECTIVAS EN FAMILIA



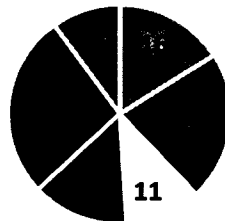
■ Fútbol ■ Voleibol ■ Baloncesto ■ Bolos ■ Caminatas

En otras respuestas se registraron: Ninguna, viaje.

Actividades recreativas

Entre las actividades recreativas los trabajadores seleccionaron como primera opción con veintisiete (27) respuestas el **Día de la familia** y en segundo lugar **vacaciones recreativas** con veintidós (22) respuestas.

ACTIVIDADES RECREATIVAS EN FAMILIA



■ Día del niño ■ Vacaciones recreativas
■ Halloween ■ Novenas
■ Día de la familia ■ Aprendiendo a ser padres

En otras respuestas se registraron: Ninguna, viaje / paseo familiar.

Actividades culturales

Entre las actividades culturales los trabajadores seleccionaron **cine** como primera opción con diez y ocho (18) respuestas y en segundo lugar **teatro** con diez y siete (17) respuestas.

EXCELENCIA Y COMPROMISO



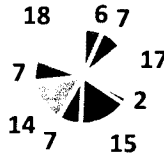
RESOLUCIÓN

Código: F-GJ-SGC-101-005
 Versión: 0.0
 Fecha Aprobación: Mayo 05 de 2020
 Página 18 de 30

RESOLUCIÓN No. 0076 DE 2021 (MARZO 26)

“Por medio de la cual se adopta el Programa de Bienestar Social e Incentivos Institucionales de Bomberos de Bucaramanga para la vigencia 2021”

ACTIVIDADES CULTURALES EN FAMILIA



- Danzas
- Bingo
- Teatro
- Coros
- Música

En otras respuestas se registraron: Ninguna, viaje.

NIVEL ORGANIZACIONAL

¿Qué actividades considera deben tener prioridad en el programa de Bienestar Social? (Clasifique en orden de importancia de 1 a 10, siendo 1 la primera actividad en prioridad y 10 la última)

Para el análisis de los resultados se determinó el dato de 1 a 10 que más se repite para cada actividad de las propuestas a los colaboradores (denominado moda, en estadística). Fue necesario eliminar respuestas de algunos funcionarios que no siguieron las instrucciones indicadas de no repetir los números en ningún caso, para reducir el margen de error y evitar conclusiones erróneas. De esta forma se definieron las actividades según su orden de prioridad en el siguiente orden:

Actividad	Orden de importancia asignado
Actividades de integración familiar	10
Pre pensionados	10
Conferencias y charlas motivacionales	9
Ferias de vivienda	8
Actividades culturales	7
Programas de promoción y prevención de la salud	6
Actividades de autocuidado	4
Actividades recreativas	2
Actividades deportivas	1
Clima laboral	1

EXCELENCIA Y COMPROMISO



RESOLUCIÓN

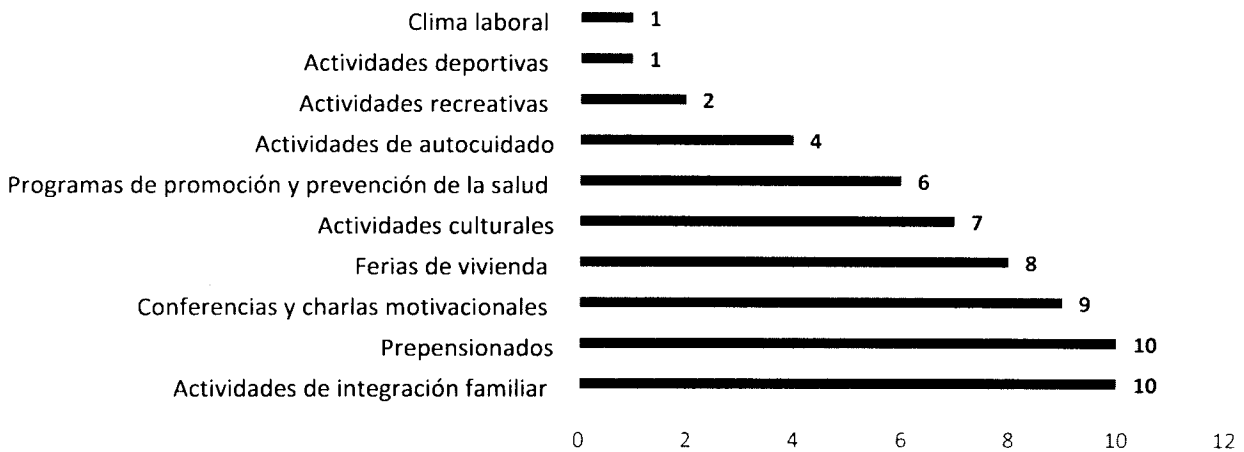
Código: F-GJ-SGC-101-005
Versión: 0.0
Fecha Aprobación: Mayo 05 de 2020
Página 19 de 30

RESOLUCIÓN No. 0076 DE 2021 (MARZO 26)

“Por medio de la cual se adopta el Programa de Bienestar Social e Incentivos Institucionales de Bomberos de Bucaramanga para la vigencia 2021”

De acuerdo a la información anterior los trabajadores consideran que deben tener prioridad en el programa de bienestar social las actividades de integración familiar, pre pensionados y conferencias / charlas motivacionales.

PRIORIDAD EN LAS ACTIVIDADES DEL PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL



SISTEMA DE ESTÍMULOS

Califique de 1 a 5, siendo 1 lo mínimo y 5 lo máximo:

Para efectos de comprensión del gráfico, se asignó a cada ítem una letra de la siguiente forma:

A ¿Conoce el sistema de Estímulos?

Según el gráfico, para esta competencia treinta y nueve (39) trabajadores de los que respondieron valoraron su conocimiento del sistema de estímulos con uno (1), el valor mínimo. Se puede observar que se presenta desconocimiento del tema.

B ¿El sistema de Estímulos actual contribuye a incrementar su compromiso y desempeño en la entidad?

Para esta competencia treinta y tres (33) trabajadores valoraron la contribución del sistema de estímulos en el incremento de la motivación y desempeño, con uno (1), el valor mínimo.

Cinco (5) funcionarios calificaron con dos (2).

Se evidencia que los funcionarios perciben que el sistema de estímulos puede realizar acciones de mejora para aumentar el compromiso y mejorar el desempeño laboral,

C ¿El sistema de Estímulos actuales de la entidad, favorece el mejoramiento del nivel de vida familiar?

De igual forma, treinta y tres (33) trabajadores valoraron la contribución del sistema de estímulos al mejoramiento del nivel de vida familiar, con uno (1), el valor mínimo.

Cinco (5) lo calificaron con dos (2).

Este resultado se convierte en una oportunidad de mejora para planificar actividades que involucren a las familias de forma más activa.

D ¿El programa de Bienestar Social y Plan de Incentivos actuales contribuyen a que su trabajo sea eficaz y productivo?

EXCELENCIA Y COMPROMISO



**RESOLUCIÓN No. 0076 DE 2021
(MARZO 26)**

“Por medio de la cual se adopta el Programa de Bienestar Social e Incentivos Institucionales de Bomberos de Bucaramanga para la vigencia 2021”

De los encuestados, veintiocho (28) valoraron la contribución del programa de bienestar social y plan de incentivos al trabajo eficaz, con uno (1), el valor mínimo. Esto indica que no consideran que el programa contribuya en medida considerable a mejorar su trabajo.

Seis (6) lo calificaron con dos (2).

E ¿Considera que la entidad, al realizar diferentes actividades de Bienestar Social, busca la satisfacción personal de las necesidades de sus servidores?

De los encuestados, veinticuatro (24) calificaron la búsqueda de la satisfacción de las necesidades de los servidores mediante las actividades de bienestar social, con uno (1), el valor mínimo.

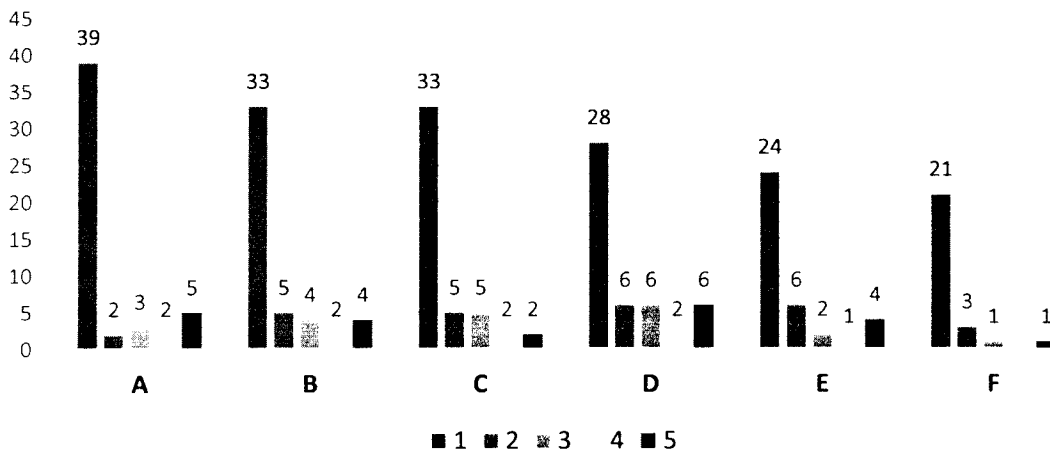
Se puede observar que se puede aumentar la satisfacción de las necesidades de los trabajadores. Es posible mejorar este aspecto tomando como insumo los resultados de esta encuesta.

Seis (6) lo calificaron con dos (2), dos funcionarios (2) lo calificaron con tres (3).

F ¿Está de acuerdo con el Sistema de Estímulos que otorga la entidad?

La mayoría de los funcionarios no respondieron esta pregunta, pero de los resultados obtenidos se observa que veintiuno (21) calificaron con uno (1), el valor mínimo.

CALIFICACIÓN DEL SISTEMA DE ESTÍMULOS




Teniendo en cuenta el Plan de incentivos ¿Qué incentivo le gustaría recibir?

Según la gráfica se evidencia:

- En total cuarenta y cinco (45) funcionarios contestaron la pregunta, de estos el veinticinco (25) prefieren el **programa de turismo familiar**. Este es el incentivo de mayor preferencia de los colaboradores.
- Veinte (20) seleccionaron como incentivo el **apoyo para el pago de matrícula de un semestre o trimestre** de educación formal del servidor público, su cónyuge o uno de sus hijos.
- Por último, solo uno (1) selecciono como el incentivo que quisiera recibir, la financiación de investigaciones en temas relacionados con la misión institucional de la entidad.

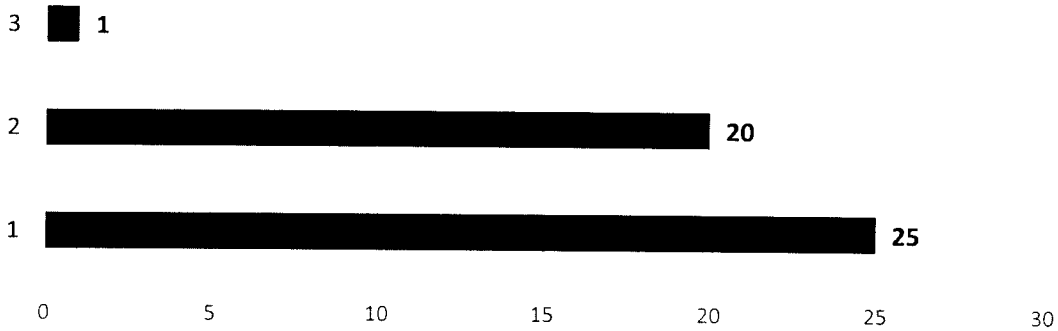
EXCELENCIA Y COMPROMISO

	RESOLUCIÓN	Código: F-GJ-SGC-101-005
		Versión: 0.0
		Fecha Aprobación: Mayo 05 de 2020
		Página 21 de 30

**RESOLUCIÓN No. 0076 DE 2021
(MARZO 26)**

“Por medio de la cual se adopta el Programa de Bienestar Social e Incentivos Institucionales de Bomberos de Bucaramanga para la vigencia 2021”

PREFERENCIA DE INCENTIVOS



RECOMENDACIONES


En la parte final de la encuesta se encontraba el espacio para que el trabajador realizara comentarios adicionales o sugerencias del formato que se tomarán como recomendaciones para la mejora continua del proceso:

- Es recomendable promover los incentivos de bienestar social para todos los empleados con la finalidad de mantener la unidad del grupo de trabajo y generar espacios para que el personal operativo comparta con su familia, así mismo evitar que se vuelvan beneficios personales.
- Se recomienda aumentar la divulgación del programa de bienestar social y el plan de incentivos a todo el personal.
- Según indican los comentarios finales, hace dos años que no se tiene en cuenta al personal en la planificación de actividades. Se evidencia que varios funcionarios perciben que no se toma en cuenta la información obtenida en las encuestas y sus opiniones en general, por lo que se recomienda en la medida de las posibilidades considerar las actividades en las que el personal realmente tienen interés de participar.
- Se recomienda promover en mayor medida la participación de los trabajadores para la implementación del programa de bienestar de la entidad.

[Handwritten mark]

[Handwritten signature]

EXCELENCIA Y COMPROMISO

	RESOLUCIÓN	Código: F-GJ-SGC-101-005
		Versión: 0.0
		Fecha Aprobación: Mayo 05 de 2020
		Página 22 de 30

**RESOLUCIÓN No. 0076 DE 2021
(MARZO 26)**

“Por medio de la cual se adopta el Programa de Bienestar Social e Incentivos Institucionales de Bomberos de Bucaramanga para la vigencia 2021”

3. OBJETIVOS

3.1. Objetivo General

Implementar actividades de bienestar para el mejoramiento de la calidad de vida laboral de los servidores y sus familias, generando espacios de conocimiento, esparcimiento e integración familiar, procurando generar un clima organizacional que contribuya a la productividad, innovación y al logro de valores Institucionales.

3.2. Objetivos Específicos

1. Efectuar condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida de los servidores de Bomberos de Bucaramanga y sus familias, generando espacios de conocimiento, esparcimiento e integración familiar.
2. Generar la estrategia que fortalezca la apropiación de las conductas asociadas a los valores organizacionales en función de una cultura de servicio que privilegie la responsabilidad social, generando el compromiso institucional y el sentido de pertenencia e identidad.
3. Contribuir a través de acciones participativas basadas en la promoción y la prevención, la construcción de un equilibrio de vida, incluyendo aspectos educativos, recreativos, deportivos y culturales de los servidores y su grupo familiar.

4. BENEFICIARIOS

Serán beneficiarios del Programa de Bienestar todos los servidores de Bomberos de Bucaramanga, incluidas sus familias en cumplimiento de lo dispuesto en el Decreto Ley 1567 de 1998.

5. RESPONSABLE

La Dirección Administrativa y Financiera, tiene la responsabilidad de coordinar y ejecutar las actividades y acciones de Bienestar Social Laboral.

6. ÁREAS DE INTERVENCIÓN

El Programa de Bienestar Social del año 2021, está dirigido a todos los servidores de la Entidad, el programa fue elaborado a partir de la identificación de necesidades que afectan el bienestar del servidor, con el fin de brindar una atención completa y fomentar el desempeño laboral.


El Programa se enmarca en dos áreas a saber:

6.1. Área de Protección y Servicios Sociales

Este componente busca fomentar y estructurar programas de bienestar los cuales atiendan a las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del servidor y sus familias, para mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación. Para el desarrollo de varias de las actividades de este componente, se mantendrá una coordinación permanente con nuestra Caja de Compensación Familiar y las respectivas instituciones con las cuales ha establecido convenios.

EXCELENCIA Y COMPROMISO



	RESOLUCIÓN	Código: F-GJ-SGC-101-005
		Versión: 0.0
		Fecha Aprobación: Mayo 05 de 2020
		Página 23 de 30

**RESOLUCIÓN No. 0076 DE 2021
(MARZO 26)**

“Por medio de la cual se adopta el Programa de Bienestar Social e Incentivos Institucionales de Bomberos de Bucaramanga para la vigencia 2021”

Así mismo, Bomberos de Bucaramanga velará por ofrecer a los servidores eventos de interés colectivo que impliquen fortalecer el trabajo de equipo, que promuevan la creatividad y la sana alegría, mediante actividades lúdicas, artísticas y culturales por medio de talleres, cursos y actividades que promuevan el desarrollo de destrezas y talentos, según las preferencias de los servidores de la Entidad.

6.1.1. Programa de Seguridad Social Integral

Estos programas son ofrecidos por diferentes entidades según los servicios de:

Entidades Promotoras de Salud (EPS), Administradoras de Fondos de Pensiones y Cesantías, Administradoras de Riesgos Laborales (ARL), Fondos de Vivienda y Cajas de Compensación Familiar, a las cuales se afilian los servidores de la Entidad.

El rol del área de Bienestar Social Laboral de la Entidad será el de permitir una acertada coordinación y uso de los programas de promoción y prevención, que en su campo específico deben asumir los diferentes organismos.

Cobertura:

El Programa de Bienestar cubre a todos los servidores de Bomberos de Bucaramanga y a su grupo familiar, en temas relacionados con salud, educación y recreación; beneficios que reciben tanto los servidores como sus familiares a través de los Programas de Bienestar e Incentivos que desarrolla la entidad, junto a la Caja de Compensación Familiar.

Bomberos de Bucaramanga, a través de la Dirección Administrativa y Financiera, lidera, ejecuta y realiza el seguimiento a las actividades que ayudan a fortalecer su misión, a tener más sentido de pertenencia y a generar un mayor compromiso por parte de los servidores, con el propósito de generar un mejor clima laboral y obtener equilibrio de vida en los servidores, detectando las condiciones de estos las cuales permitan implementar planes que contribuyan a enriquecer y potencializar sus habilidades.

Estrategias:


Entre otras estrategias se encuentran:

- ☐ Comunicación con las entidades prestadoras de servicios de Salud, ARL y Caja de Compensación Familiar, al momento que se vincula el servidor a la Entidad.
- ☐ Orientación al servidor sobre los servicios prestados, al momento de su vinculación a la Entidad.
- ☐ Atención permanente y personalizada, en temas tales como, servicios y traslados de EPS.
- ☐ Coordinación y entrega del carné de la Caja de Compensación Familiar.

6.1.2. Programa de Recreación y Deportes

EXCELENCIA Y COMPROMISO



	RESOLUCIÓN	Código: F-GJ-SGC-101-005
		Versión: 0.0
		Fecha Aprobación: Mayo 05 de 2020
		Página 24 de 30

**RESOLUCIÓN No. 0076 DE 2021
(MARZO 26)**

“Por medio de la cual se adopta el Programa de Bienestar Social e Incentivos Institucionales de Bomberos de Bucaramanga para la vigencia 2021”

La recreación es un área fundamental en el aprendizaje social del servidor, la cual genera un espacio de comunicación, interacción y trabajo en equipo, contribuyendo así al aseguramiento de los valores institucionales y personales. Por lo anterior, la Dirección Administrativa y Financiera, busca el mejoramiento de las relaciones del servidor con su medio laboral, familiar y social, a través del desarrollo de diferentes actividades recreativas, educativas y sociales, para fortalecer el conjunto de valores tales como, el respeto, la responsabilidad, la solidaridad y el desarrollo físico, generando ambientes de convivencia humana e institucional.

Las acciones que se emprendan en este sentido deben estar enfocadas a actividades artísticas, ecológicas, intelectuales, artesanales y deportivas con el fin de estimular la sana utilización del tiempo libre de los servidores, sus hijos y su núcleo familiar y así mismo, que el servidor tenga una variedad de alternativas que respondan a la satisfacción de sus necesidades de integración, identidad cultural, institucional y pertenencia, a las cuales les pueda dedicar su energía y potencial, para obtener ambientes de esparcimiento que le permitan integrarse con su grupo familiar y social.

Estrategias:

El Programa de Bienestar para el año 2021, se enfoca en los diferentes resultados y recomendaciones de la encuesta de necesidad, como línea para el desarrollo de actividades, apostando a cuatro iniciativas de intervención que impacten a los servidores:

- Estilo de vida
- Puesto de trabajo
- Salud física
- Salud mental


Para el fortalecimiento de la cultura organizacional y el clima laboral, la recreación es un espacio de interacción que ayuda a la comprensión de las dimensiones humanas más básicas, las emociones y las bases de la comunicación. Por ello se hace importante utilizar este espacio para mejorar los lazos laborales y humanos entre colaboradores y líderes de la entidad, impactar en las relaciones familiares, en el contacto del ser humano con su entorno natural, y motivar el uso adecuado del tiempo libre.

Por lo anterior las actividades de cultura organizacional, están enmarcadas en el “Servidor del mes”, las actividades incluidas para Riesgo Psicosocial y charlas encaminadas al fortalecimiento del clima laboral.

Así las cosas, se implementarán programas de: actividad física, equilibrio de vida, alimentación sana, salario emocional, liderazgo en valores, entorno físico; con el objetivo de crear en los servidores una cultura tanto de bienestar, los cuales inciten al compromiso, la disminución de estrés, y no menos importante, el hecho de tomar consciencia de los riesgos al no practicar hábitos de vida saludables, que permitan mejorar los índices de productividad y cumplimiento de resultados, para así enaltecer al servidor público.

Por lo anterior, se debe medir y evaluar el progreso mediante monitoreo de participación, e incidencia baja (evaluación y monitorización constante, que permita observar que actividades están funcionando mejor, y de esta forma optimizar el rendimiento y la consecución de objetivos).

EXCELENCIA Y COMPROMISO

	RESOLUCIÓN	Código: F-GJ-SGC-101-005
		Versión: 0.0
		Fecha Aprobación: Mayo 05 de 2020
		Página 25 de 30

**RESOLUCIÓN No. 0076 DE 2021
(MARZO 26)**

“Por medio de la cual se adopta el Programa de Bienestar Social e Incentivos Institucionales de Bomberos de Bucaramanga para la vigencia 2021”

Reconocimiento:

Generar acciones que enaltezcan al servidor público a través de reconocimiento por su compromiso, labor desempeñada, puntualidad, código de integridad, entre otras, generando valor a su gestión y siendo un modelo a seguir para los demás.

Entre otras estrategias se encuentran:

▣ Participar en los programas deportivos y recreativos establecidos con la Caja de Compensación Familiar y/o la Entidad.

▣ Ejecutar actividades (celebración de fechas especiales) que fortalezcan los lazos de unión de los servidores y sus familias.

▣ Impulsar actividades extra laborales tales como: cursos de extensión, clases de baile y demás actividades que se programen con la Estrategia de Entorno Laboral Saludable, promoviendo así, el aprovechamiento del tiempo libre de los servidores.

▣ Diseñar, planear y desarrollar una semana cultural dentro de la entidad, donde se adelanten diferentes actividades de la preferencia de los servidores, según la encuesta de detección de necesidades 2021.

6.2. Área de Calidad de Vida Laboral

La calidad de vida laboral se refiere a la existencia de un ambiente y condiciones laborales percibidos por el servidor público, como satisfactorio y propicio para su bienestar y desarrollo; lo anterior impacta positivamente tanto la productividad como las relaciones interpersonales entre los servidores.

Así mismo, comprende programas que se ocupan de crear, mantener y mejorar el ámbito de trabajo y la resolución de problemas y condiciones de la vida laboral de los servidores, de manera que permitan alcanzar la satisfacción de sus necesidades para el desarrollo personal, profesional y organizacional.


Medición de Clima Laboral:

El Clima Laboral se refiere a la forma como los servidores perciben su relación con el ambiente de trabajo como determinante de su comportamiento al interior de la Entidad.

De conformidad con el artículo 2.2.10.7 del Decreto 1083 de 2015 y con el fin de mantener niveles adecuados de calidad de vida laboral, las entidades deberán medir el clima laboral, por lo menos cada dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención.

Programa de Pre pensionados:

EXCELENCIA Y COMPROMISO

	RESOLUCIÓN	Código: F-GJ-SGC-101-005
		Versión: 0.0
		Fecha Aprobación: Mayo 05 de 2020
		Página 26 de 30

**RESOLUCIÓN No. 0076 DE 2021
(MARZO 26)**

“Por medio de la cual se adopta el Programa de Bienestar Social e Incentivos Institucionales de Bomberos de Bucaramanga para la vigencia 2021”

Concebido para preparar a los servidores públicos que estén próximos a cumplir los requisitos establecidos para ser beneficiarios de la pensión, según lo establecido en el artículo 262 literal c) de la Ley 100 de 1993 y en especial el artículo 2.2.10.7 del Decreto 1083 de 2015.

Dentro de los aspectos a trabajar y desarrollar en el año 2021, y, teniendo siempre presente los lineamientos de MIGP, el cual invita a liderar talentos y propender por el bienestar de los servidores, se encuentran las actividades para la preparación al cambio de estilo de vida, facilitando así su adaptación, fomentando la creación de un proyecto de vida, la ocupación del tiempo libre, la promoción y prevención de la salud e igualmente alternativas ocupacionales y de inversión. Finalmente, en el evento que se presente, la Entidad reconocerá la trayectoria laboral y agradecerá por el servicio prestado a las personas que se desvinculan. Para llevar a cabo estas actividades se pretende recibir apoyo de la Caja de Compensación Familiar, la ARL y el Fondo de Pensiones.

II Estrategia Bienestar “Funcionario del mes”

La Dirección Administrativa y Financiera, realizará mensualmente un reconocimiento a los servidores públicos sin importar su tipo de vinculación, que en el desempeño de sus labores según el código de integridad y la convivencia, sobresalgan en las relaciones armoniosas con sus pares, de manera que contribuyan en la formación de un clima laboral ameno.

Este reconocimiento siempre se realizará a final de cada mes y se escogerá el servidor que se va a reconocer por medio de votación en su grupo de trabajo, con la finalidad de seleccionar a la persona que obtiene la mayor cantidad de votos de una manera democrática.

6.2.1. Programa de Convivencia Institucional

Con la realización de actividades para afianzar la convivencia institucional se busca afianzar los valores y reevaluar creencias tanto a nivel individual como colectivo, teniendo presente que se comparte un mismo espacio, interactuando con personas de diversas formas de pensar y sentir; siendo esta una oportunidad para aprender de otras culturas, establecer nuevos y mejores niveles de participación, y lograr integración, confianza y afianzamiento de las relaciones interpersonales en los diferentes espacios, para que los servidores vivan la cultura organizacional, cimentada en los valores contenidos en el Código de Integridad.


Estrategias.

II Comunicar, atender y hacer partícipe de todas las actividades programadas a los servidores de la entidad.

II Difundir información relacionada al Código de Integridad, incluyendo actividades pedagógicas e informativas sobre temas asociados con la integridad, como se indica en el nuevo Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG, enmarcado en la ruta del crecimiento, los deberes y las responsabilidades de los servidores públicos, generando un cambio en la cultura de la calidad y la integridad en la Entidad, lo que con lleva a la creación de nuevos resultados que impacten y posicionen a Bomberos de Bucaramanga como una Entidad que fortalece la gestión de las entidades

EXCELENCIA Y COMPROMISO



	RESOLUCIÓN	Código: F-GJ-SGC-101-005
		Versión: 0.0
		Fecha Aprobación: Mayo 05 de 2020
		Página 27 de 30

**RESOLUCIÓN No. 0076 DE 2021
(MARZO 26)**

“Por medio de la cual se adopta el Programa de Bienestar Social e Incentivos Institucionales de Bomberos de Bucaramanga para la vigencia 2021”

y mejora el desempeño de sus servidores, aumentando la confianza en la labor desempeñada por los servidores y entidades públicas.

Para una adecuada implementación del código de integridad se realizarán diferentes actividades incluidas en la caja de herramientas, la cual contiene una serie de prácticas lúdicas y estrategias que proponen para llevar a cabo la implementación del Código de Integridad dentro de la entidad.

☐ Compartir la información a los servidores sobre las actividades que se realicen con apoyo de la Caja de Compensación Familiar.

☐ Organizar un campeonato por semestre que permitan a los servidores integrarse e interactuar con su propio equipo de trabajo, así como con los demás equipos de la Entidad.

☐ Organizar actividades de integración por grupos de trabajos.

☐ Sensibilizar, motivar e invitar a los funcionarios a los diferentes eventos que realice la entidad, por medio de campañas de expectativa lideras por la Oficina de Comunicaciones.

☐ Enviar tarjetas y/o comunicados por correo electrónico en los días de cumpleaños, nacimientos, fallecimientos, ingreso y retiro de la Entidad, logros académicos, incapacidades, reconocimiento por años de servicio.

6.2.2. Programa de Educación para el Trabajo

Con este programa la entidad, apoya a los servidores que desean realizar estudios de educación para el trabajo, para elevar su nivel de formación personal y profesional.

Estrategia.

☐ Coordinación y seguimiento a los programas de formación ofrecidos por la ESAP y el SENA.

6.2.3. Plan de Incentivos

Los programas de incentivos son una estrategia que busca reconocer el buen desempeño de los servidores tanto de manera grupal como individual en el cumplimiento de sus labores y en la consecución de resultados de gestión.

Reconocer e incentivar a los mejores servidores de carrera administrativa y el mejor servidor de libre nombramiento y remoción de los diferentes niveles jerárquicos, que fueron seleccionados de acuerdo con lo establecido en el Decreto 1083 de 2015 expedido por el Departamento Administrativo de la Función Pública.

Estrategias.

☐ Elegir en el segundo trimestre de 2021 (abril) a los mejores empleados de carrera administrativa por nivel jerárquico, al mejor servidor de libre nombramiento y remoción, una vez sea consolidada la calificación obtenida en la evaluación del desempeño del periodo anual 2020.

EXCELENCIA Y COMPROMISO



**RESOLUCIÓN No. 0076 DE 2021
(MARZO 26)**

“Por medio de la cual se adopta el Programa de Bienestar Social e Incentivos Institucionales de Bomberos de Bucaramanga para la vigencia 2021”

Reconocer en el último trimestre de 2021 o de acuerdo con los lineamientos de la Dirección General, a los servidores en nivel sobresaliente, conforme al enunciado anterior y a los incentivos no pecuniarios para la vigencia.

Se establecerá una estrategia de difusión de las ofertas de adquisición de créditos educativos para los funcionarios de carrera.

7. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

De acuerdo con las perspectivas del plan establecido deben definirse indicadores que permitan medir el estado y desempeño del Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos y de esta manera conocer el grado en que se están logrando los objetivos Para ello, la dirección administrativa y financiera genera el informe de impacto de los planes y programas elaborados, con el fin de dar a conocer los resultados de lo ejecutado y el valor generado en los servidores para el año en vigencia. Así mismo, estos resultados obtenidos servirán como insumos para la planeación del año 2022 enmarcada en el Plan Estratégico de Talento Humano.

Por lo anterior, el objetivo del informe es evaluar el impacto del programa de Bienestar Laboral, con el fin de conocer el valor generado en el puesto de trabajo de las actividades desarrolladas en 2021 y las oportunidades de mejora para los planes y programas de la vigencia siguiente.

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL												
OBJETIVO GENERAL	Programar las necesidades de bienestar e incentivos de los funcionarios para mantener su bienestar físico, mental y social.											
ACTIVIDADES	PERIODO											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
ACTIVIDADES DEPORTIVAS INDIVIDUALES												
Competencia de natación modalidad individual	Pro		Pro									
Torneo de tenis de mesa	Pro		Pro									
Realización de campeonato de voleibol		Pro		Pro								
Olimpiadas Bomberiles						Pro				Pro		
Torneo de Mini-tejo			Pro									
Torneo de Tejo			Pro									
Día de cine												
ACTIVIDADES RECREATIVAS Y CULTURALES												
Celebración día de la Familia												

EXCELENCIA Y COMPROMISO



RESOLUCIÓN

Código: F-GJ-SGC-101-005

Versión: 0.0

Fecha Aprobación: Mayo 05 de 2020


Página 29 de 30

RESOLUCIÓN No. 0076 DE 2021
(MARZO 26)

"Por medio de la cual se adopta el Programa de Bienestar Social e Incentivos Institucionales de Bomberos de Bucaramanga para la vigencia 2021"

Celebración día del servidor publico						Pro						
Cumpleaños Bomberos											Pro	
Celebración día del Bombero											Pro	
ACTIVIDADES DE AUTOCUIDADO												
Sesión de aeróbicos dirigida	Pro	Pro	Pro	Pro	Pro	Pro	Pro	Pro	Pro	Pro	Pro	Pro.
Caminatas	Pro	Pro	Pro	Pro	Pro	Pro	Pro	Pro	Pro	Pro	Pro	Pro.
Rumbaterapia	Pro	Pro	Pro	Pro	Pro	Pro	Pro	Pro	Pro	Pro	Pro	Pro.
JORNADAS DE PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN												
Turismo (mínimo mar)						Pro						
Realización de la semana de la salud						Pro						
ACTIVIDADES EN FAMILIA												
Celebración día del niño				Pro				Pro				
Práctica de natación en familia								Pro				
Torneo de tenis de mesa para familias								Pro				
Campeonato de voleibol modalidad familias									Pro			
Caminatas ecológicas aptas para toda la familia										Pro		
Jornada de celebración del día de la familia					Pro							
Programación de vacaciones recreativas						Pro						
Día de cine familiar											Pro	
INCENTIVOS												
Bono (Mejor empleado del mes)	Pro	Pro	Pro	Pro	Pro	Pro	Pro	Pro	Pro	Pro	Pro	Pro.
Souvenir (Cumpleaños servidores)	Pro	Pro	Pro	Pro	Pro	Pro	Pro	Pro	Pro	Pro	Pro	Pro.
Bono Navideño (Mercado)												Pro.

EXCELENCIA Y COMPROMISO

	RESOLUCIÓN	Código: F-GJ-SGC-101-005
		Versión: 0.0
		Fecha Aprobación: Mayo 05 de 2020
		Página 30 de 30

**RESOLUCIÓN No. 0076 DE 2021
(MARZO 26)**

“Por medio de la cual se adopta el Programa de Bienestar Social e Incentivos Institucionales de Bomberos de Bucaramanga para la vigencia 2021”

HISTORIAL DE CAMBIOS

VERSIÓN	DESCRIPCIÓN	FECHA
0.0	Se cambia el encabezado de acuerdo a la modificación del instructivo de documentos y se actualiza el cronograma de actividades	Marzo 01 de 2021

PARÁGRAFO.- El Programa de Bienestar e Incentivos Institucionales podrá ser modificado o actualizado de acuerdo a los cambios que se puedan suscitar a lo largo de la presente vigencia con el fin de dar cumplimiento a las necesidades institucionales que así lo requieran.

ARTÍCULO SEGUNDO. ENVIAR copia del Presente Acto Administrativo a la Dirección Administrativa y Financiera de la entidad para los fines pertinentes.


ARTÍCULO TERCERO. COMUNICAR el contenido de esta Resolución a los funcionarios que en ella se mencionan.

ARTÍCULO CUARTO: RECURSOS Contra la presente Resolución no procede recurso.

ARTÍCULO QUINTO: VIGENCIA la presente Resolución rige a partir de la fecha de expedición y deroga todas las disposiciones que le sean contrarias.

COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

Dada en Bucaramanga a los veintiseis (26) días del mes de marzo de 2021


YELITZA OLIVEROS RAMIREZ
 Director General
 Bomberos de Bucaramanga

Proyectó: Juan Manuel Lozada Riaño. Contratista Apoyo Jurídico
 Revisó: Dra. Deisy Yessenia Villamizar Cordoba. Jefe Oficina Asesora Jurídica - Aspectos Jurídicos
 Revisó: Dra. Dahidith Silvana Hernández Isidro. Director Administrativo y Financiero – Aspectos Administrativos

EXCELENCIA Y COMPROMISO

Handwritten mark